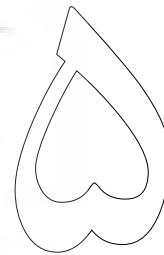


تکوین دولت به مثابه یک سازمان در محیط بین المللی؛ نگاهی نو به دولت



ناصر هادیان*

مظاهر کروژده**

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

* ناصر هادیان دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران می باشد.
nhadian@yahoo.com

** مظاهر کروژده دانشجوی کارشناسی ارشد روابط بین الملل می باشد.
mkorouzhde@ut.ac.ir

تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۲/۱۷

فصلنامه روابط خارجی، سال چهارم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۱، صص ۲۰۲-۱۶۵.

چکیده

از دیرباز بحث راجع به ریشه‌های شکل‌گیری و نوع نگاه به دولت با رویکردهای واقع‌گرایانه، تکثرگرایانه، کارکردگرایانه و... در محافل دانشگاهی بحثی متداول بوده است. در این مقاله تلاش بر این است تا به دولت از منظری نو نگریسته شود و ابزار تحلیلی جدیدی را برای پژوهش‌های روابط بین‌الملل به‌ویژه آن‌دسته از پژوهش‌های نظری که دولت را متغیر مستقل خود قرار می‌دهند، به‌دست دهد؛ دولت به‌مثابه یک سازمان. بر همین اساس این پرسش پیش می‌آید که با توجه به بحث هم‌تکمیلی سازمان و محیط چه مشخصه‌هایی از یک سازمان را می‌توان برای دولت برشمرد که با زیست این سازمان در محیط اقتدارگرایز بین‌المللی متناسب باشد؟ به‌عبارت دیگر، چه مشخصه‌هایی عوامل تکوین دولت به‌مثابه یک سازمان در محیط بین‌المللی هستند؟ در پاسخ، ادعای اصلی مقاله حاضر این است که دولت به‌عنوان سازمانی که در چنین محیطی زیست دارد، این مشخصه‌های هویت‌ساز را دارا می‌باشد: مسئولیت‌پذیری ضمنی دولت‌مردان، تعدد کارشناسان برای بررسی ابعاد گوناگون مسئله، اینرسی سازمانی و رویه‌های بینادهنی دولت‌مردان در مورد تجارب کلان تاریخی.

واژه‌های کلیدی: دولت (مدرن)، سازمان، عقلانیت، مسئولیت‌پذیری دولت‌مردان،

بوروکراسی، کارشناسان، اینرسی سازمانی، تجارب تاریخی

مقدمه

از دیرباز بحث راجع به نوع نگاه به «دولت»^۱ و تعریف و ریشه‌های شکل‌گیری آن در محافل دانشگاهی بحثی متداول بوده است؛ افرادی مانند *تیلی، وایت، وبر، مارکس، اسکاچ‌پیل* و تعداد بسیاری دیگر از اندیشمندان علم سیاست و روابط بین‌الملل با رویکردهای واقع‌گرایانه، تکثرگرایانه و... دولت را مورد بررسی قرار داده‌اند. *باب جیساپ*^۲ بیشتر این رهیافت‌ها را در دو گروه جامعه - محور^۳ و دولت - محور^۴ قرار می‌دهد. در ذیل گروه اول، مارکسیست‌ها به‌طور کلی عمدتاً دولت را ابزار دست طبقه مسلط و بازتولیدکننده روابط طبقاتی می‌دانند^(۱)؛ تکثرگرایان^۵ دولت را به‌عنوان عرصه‌ای^۶ می‌دانند که گروه‌های ذی‌نفع اقتصادی و گروه‌های هنجارمند اجتماعی به‌صورت انفرادی و یا در ائتلاف با هم درون آن به رقابت می‌پردازند تا بتوانند تصمیم‌سازی‌های عمومی را به نفع خود شکل داده و منابع موجود را به خود تخصیص دهند؛ کارکردگرایان ساختاری^۷ هم وجود و ماهیت دولت را به‌واسطه الزامات کارکردی جامعه به‌طور کلی تبیین می‌کنند. در مقابل در گروه دولت - محور که در پاسخ به رهیافت جامعه - محور پدید آمدند، پژوهش‌گران بیشتر پیرو بازگشت به نظرات اندیشمندانی مانند: *کلاوزویتز، ماکیاولی، دوتوکویل، وبر* و

1. State
2. Bob Jessop
3. Society-Centered
4. State-Centered
5. Pluralists
6. Arena
7. Structural-Functionalists

هیئت‌ر هستند، و به‌طور کلی برآنند که رهیافت جامعه - محور در تحلیل خود «گاری را قبل از اسب قرار می‌دهد»؛ مؤلفه‌های اجتماعی مؤثرند اما همیشه تأثیر آنها توسط نظام سیاسی و دولت، فیلتر می‌شوند (4: Jessop, 2001). تعریف دورکیم از دولت به‌عنوان گروهی کارمند عمومی که با اقتدار و سلسله‌مراتب به هم گره خورده‌اند و با گسترش دستگاه دیوانی خودمختار می‌شوند (بدیع و بیرن‌بوم، ۱۳۸۷: ۲۹-۳۴) نیز در همین گروه قرار می‌گیرد. البته اندیشمندان در کنار بررسی چیستی دولت به چگونگی شکل‌گیری آن نیز پرداخته‌اند. برای مثال *مارکس* و *دورکیم* تقسیم کار را عامل شکل‌گیری دولت و طبقات اجتماعی می‌دانند؛ *تیلی* معتقد است دولت‌ها عمدتاً بازتاب سازمان اجبارند و آمیزه‌های مختلفی از تراکم سرمایه و اجبار، گونه‌های متفاوتی از دولت را به‌وجود آورده است (تیلی، ۱۳۸۶: ۱۵۹-۱۵۷).

اگرچه از نگاه این اندیشمندان عوامل متفاوتی سبب شکل‌گیری دولت شده است و در تعریف از آن اختلافاتی با یکدیگر دارند، اما بیشتر آنها در بیان ویژگی‌های «دولت مدرن» با هم اختلاف‌نظر چندانی ندارند. *اکتمن* این ویژگی‌ها را در چند مورد این‌گونه بیان می‌دارد و معتقد است این ویژگی‌ها در بردارنده مفاهیم کلیدی دولت مدرن (البته در حالت نوع آرمانی آن) هستند. به بیان وی دولت مدرن ۱- دولت ارضی است که خواست حاکمیت واحد دارد؛ ۲- دولت - ملتی همگن است: به این معنا که باید دولت با یک ملت واحد، یکسان باشد. ملت یک واحد یگانه باشد که حاکمیت در آن مستقر می‌شود؛ ۳- در آن حاکمیت عمومی و دموکراسی‌سازی جریان دارد و ۴- دولتی است که ایده آن همه‌گیر و دارای وسعتی جهانی شده است (Axtmann, 2004: 259-261).

اما از بین پژوهشگرانی که نظرات آنها در این حوزه مورد مطالعه قرار گرفته است، نظرات برخی از پژوهشگران دولت - محور به کار مقاله حاضر می‌آید. از نظر وبر دولت‌ها سازمان‌هایی قهری هستند که انحصار کاربرد زور مشروع را دارا می‌باشند و مدعی کنترل بر مرزها و مردم درون آن هستند. وی بر آن است که سازمان‌های اداری، قانونی، قهری و استخراجی، هسته اصلی هر دولتی هستند (Skocpol, 1985: 7). وبر معتقد است تولد بوروکراسی، جوانه دولت مدرن غربی محسوب می‌شود. از نگاه او ویژگی بارز دولت امروزی و جوامع مدرن، ظهور

سلطه قانونی است که خود از طریق شکل‌گیری و توسعه دیوان‌سالاری نهادینه - که ابزار واقعی دولت معاصر است - آشکار می‌شود. او برخلاف مارکس و دورکیم معتقد است دولت، دیوان‌سالاری و سرمایه‌داری به‌گونه‌ای هم‌زمان توسعه می‌یابند و تنها چنین دولتی می‌تواند به جامعه خدمت کند و با تکیه بر قواعد قانونی خود، از منافع عمومی دفاع کند (بدیع و بیرن‌بوم، ۱۳۸۷: ۴۴-۴۱). اسکاچپول در کتابی که به کمک ایوانس، کتنزستین، روشیمیر و چند تن دیگر گردآوری کرده است، در تلاش است به‌منظور بهبود مفهوم‌سازی ساختارها و توان‌مندی‌های دولت و همچنین بازگرداندن دولت به جایگاه والای خود در مطالعات تاریخی و مقایسه‌ای، دولت را مورد بازبینی قرار دهد. از نگاه اسکاچپول دولت به‌عنوان سازمانی واقع‌گرا و بالقوه قدرتمند، ساختاری کلان است که پایه‌های قدرت آن بر سازمان‌های متمرکز اداری که به‌صورت بالقوه خودمختار و خارج از کنترل و سلطه طبقه مسلط هستند، استوار شده است (اسکاچپول، ۱۳۷۶: ۵۲-۴۸) و این همان چیزی است که از آن به‌عنوان استقلال دولت^۱ یاد می‌شود (Skocpol, 1985: 9). در مجموع در این اثر، نویسندگان برآنند که چنین دولتی اگرچه تحت‌تأثیر جامعه‌ای است که آن را دربر گرفته است، اما از طریق مداخلات خود و یا پرهیز از آن و رابطه با گروه‌های اجتماعی، فرایندهای سیاسی و اجتماعی را صورت‌بندی می‌کند (Skocpol & Others, 1985). نظریه‌پردازان نزاع سیاسی در زمینه انقلاب مانند تیلی نیز دولت را سازمانی می‌دانند که ابزار کنترل متمرکز جمعیت کشور را داراست (اسکاچپول، ۱۳۷۶: ۴۴).

در مقاله حاضر از مدل‌بندی تیلی درباره شکل‌گیری دولت‌ها، نیز استفاده می‌شود. وی در مقاله خود ۴ مدل کلان را در مورد شکل‌گیری دولت‌ها بررسی می‌کند که طیفی از نظریه‌های قائل به جبر اقتصادی تا نظریه‌های معتقد به جبر سیاسی و از درون‌گرا تا بین‌المللی‌گرا را در خود جای می‌دهد و بقیه نظرات موجود را در این طیف قرار می‌دهد؛ مدل ژئوپلیتیک که شکل‌گیری دولت را امری مستقل از اقتصاد و ناشی از محیط بین‌المللی می‌داند، تحلیل‌های مبتنی بر شیوه تولید که آن را امری مشتق از اقتصاد و درونی و مستقل از محیط بین‌المللی دانسته و تحلیل

مکتب نظام جهانی که این فرایند را امری مشتق از اقتصاد و ناشی از محیط بین‌المللی می‌داند. رویکرد مقاله حاضر به آخرین مدل تیلی، یعنی مدل دولت‌باور بسیار نزدیک است؛ زیرا در این مدل شکل‌گیری دولت، جنگ، روابط بین‌الملل و دگرگونی‌های سیاسی تا حدودی مستقل از دگرگونی‌های اقتصادی و عمدتاً نتیجه رویه‌هایی دانسته می‌شود که در درون دولت‌های خاص و مستقل از محیط بین‌المللی رخ می‌دهد؛ در این مقاله هم ادعا بر این است که مشخصه‌های دولت مدرن مورد نظر ما که آنها را پررنگ‌تر می‌کنیم در ابتدا در داخل دولت رقم می‌خورد (و سپس سبب شکل‌گیری هویتی در آن می‌شود که آن را هویت ریسک‌گریز نام نهاده‌ایم که در فرصتی دیگر به بررسی آن خواهیم پرداخت). فرض منفعت‌محوری دولت‌ها، اقتدارگریزی نظام بین‌الملل و اینکه تعاملات میان دولت‌ها در نهایت به کشمکش بازیگران نفع‌جو تقلیل می‌یابد، ناشی از نزدیکی رویکرد ما به مدل دولت‌باور تیلی است. نظریه‌های «واقع‌گرای ساختاری» و «انتخاب عقلایی» جزء دسته نظریات دولت‌باور هستند که در عین منظور ساختن تأثیرات نظام بین‌الملل، تحلیل‌های خود را در مورد رفتار دولت‌ها بر منافع و سمت‌گیری‌های تک‌تک دولت‌ها استوار می‌سازند (تیلی، ۱۳۸۶: ۱۱۳-۱۱۲).

اگرچه منابع مطالعه‌شده حاوی مطالب ارزشمندی راجع به شکل‌گیری دولت و نگاه‌های متفاوت به دولت مدرن است و برخی از آنها هم دولت را به مثابه چیزی که «واقعاً هست» حال «به هر نحوی که شده است»، مورد توجه قرار داده‌اند، ولی همگی از پرداختن به ویژگی‌های تکوین‌دهنده این سازمان غافل بوده‌اند؛ از این رو هدف مقاله حاضر این است که با نگاهی نو به دولت مدرن به مثابه یک سازمان و چگونگی تکوین آن با توجه به هم‌تکمیلی سازمان و محیط و گذاشتن سنگ بنایی جدید برای تحلیل رفتار دولت در روابط بین دولت‌ها در نظام بین‌الملل، نقیصه مذکور در ادبیات موجود در این حوزه را پوشش دهد.

با نگاهی به مباحث سازمانی متوجه می‌شویم که سازمان‌ها در یک محیط، زیست دارند و مشخصه‌ها و کنش آنها به‌نوعی واکنشی به آن محیط است. سازمان‌هایی که در یک محیط مطمئن و شفاف زیست دارند، ویژگی‌ها و کنش‌ها بسیار متفاوت از سازمان‌هایی دارند که در یک محیط نامطمئن، مبهم و آمیخته با

عدم قطعیت زیست می‌کنند؛ از این بحث می‌توان به‌عنوان بحث هم‌تکمیلی سازمان و محیط یاد کرد. دولت هم به‌عنوان یک سازمان در محیطی زیست می‌کند که به توافق عده بسیاری از اندیشمندان روابط بین‌الملل، اقتدارگرایی اصل مسلم حاکم بر آن است. بر همین اساس این سؤال پیش می‌آید که چه مشخصه‌هایی از یک سازمان را می‌توان برای یک دولت برشمرد که با زیست این سازمان در محیط اقتدارگرایی بین‌المللی و در ارتباط با واحدهای متشابه متناسب باشد؟ به‌عبارت دیگر، چه مشخصه‌هایی عوامل تکوین دولت به‌مثابه یک سازمان در محیط بین‌المللی هستند؟ در پاسخ به این پرسش در مقاله حاضر با اتخاذ رویکردی نو، دولت به‌مثابه یک سازمان در نظر گرفته شده است؛ سازمانی که ویژگی‌ها و مشخصه‌هایی دارد که بنا به اصل هم‌تکمیلی سازمان و محیط، متناسب زیست در محیط اقتدارگرایی بین‌المللی و برخورد با واحدهای متشابه است. این ویژگی‌ها عبارتند از: مسئولیت‌پذیری ضمنی دولت‌مردان، تعدد کارشناسان به‌منظور بررسی ابعاد گوناگون یک مسئله، اینرسی سازمانی و رویه‌های بیناذهنی دولت‌مردان در مورد تجارب کلان تاریخی در پرتو اقتدارگرایی بین‌المللی و بهره‌گیری از این تجارب.

بر همین اساس ابتدا دولت مورد نظر خود را که دولت مدرن نام نهاده‌ایم، معرفی و تفاوت آن را با دولت پیشامدرن بیان می‌کنیم؛ سپس مشخصه‌های بارزی را که از دید مقاله حاضر با این دولت مدرن عجین شده و به ما اجازه می‌دهد آن را به‌عنوان پدیده‌ای متفاوت و به‌صورت یک سازمان مورد توجه قرار دهیم، مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم. درنهایت هم با یک جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، نوشته خود را به پایان می‌رسانیم. نتیجه‌گیری ما دربردارنده این ادعا و فرضیه جدید است که مشخصه‌های بررسی‌شده که تنها در دولت مدرن یافت می‌شود، خود پیامدهایی به لحاظ رفتاری و کنشی در روابط بین‌دولتی دارد که ناشی از شکل‌گیری هویتی در دولت با عنوان هویت ریسک‌گریز است و به لحاظ فهم تنش و حتی جنگ در روابط میان دولت‌ها می‌تواند بسیار مفید واقع شود؛ البته بحث و استدلال راجع به این ادعا و فرضیه در حوصله مقاله حاضر نمی‌گنجد و خود نگارش مقاله‌ای دیگر را می‌طلبد.

۱. دولت مدرن

دولت مهم‌ترین موضوع مطالعات جامعه‌شناسی و علم سیاست در دو قرن اخیر بوده است. دولت، هم پدیده‌ای قدیمی است و هم پدیده‌ای جدید؛ اما اشکال آن بسیار متفاوت و برداشت از آن بسیار متنوع بوده است. در برداشت قدیم تمام سازمان‌هایی که در طول تاریخ به اداره جوامع گوناگون پرداخته‌اند، با نام دولت شناسایی می‌شوند. اما گرایش جدیدی در جامعه‌شناسی به وجود آمده است که مایل است دولت را به گونه‌ای قطعی و دقیق محصول جوامع اروپای باختری در دوره‌ای معرفی کند که از رنسانس شروع و تا قرن ۱۹ ادامه یافت. از این نگاه، تنها دولت‌های امروزی از ساخت یک مرکز سیاسی بهره گرفته‌اند و سایر تشکلهای و نیروها را عقب رانده‌اند. دولت، مجهز به یک دستگاه دیوانی سراسری است که نظرات آن به هیچ گروه یا طبقه‌ای تعلق ندارد. همه دولت‌ها دارای یک محدوده جغرافیایی مشخص بوده و در آن محدوده افراد و گروه‌ها را زیر نظارت خود می‌گیرند و توزیع منابع و ثروت و کاربست خشونت فیزیکی را به خود منحصر می‌سازند^(۳). البته وقتی به دولت سامانیان و هخامنشیان در زمان‌های بسیار دورتر هم نگاه می‌اندازیم متوجه وجود چنین معیارهایی در آنها می‌شویم و به این نظر رابرت لوی و ایوانس پریچارد و فورتز متوسل می‌شویم که دولت به پدیده اجتماعی اولیه‌ای مرتبط است که در همه جوامع به صورت نطفه‌ای وجود داشته و دارد. بی‌شک جوامع امروز همان‌طور که در زمینه‌های دیگر از جوامع کهن جلوترند، در زمینه سیاست و دولت هم جلوترند و پاره‌ای از جوامع نسبت به دیگران بهتر به سازماندهی سیاسی و اجتماعی خود می‌پردازند. با این همه من معتقدم پژوهشگران زمان شکل‌گیری دولت را با توجه به هدف پژوهش خود در نظر می‌گیرند و این زمان بستگی به این دارد که آنها چه مشخصه‌ای از دولت را در نظر داشته و قصد بررسی آن را داشته باشند. مسلماً برای کسی که هدفش فهم ریشه‌های جامعه‌شناختی سیاسی دولت و جنبش‌ها و خیزش‌های مردمی علیه آن است، دولت می‌تواند دولتی قدیم و ابتدایی باشد، اما برای کسی که قصد دارد تأثیر کارکردهای فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی را بر روی دولت‌ها و برعکس مورد بررسی قرار دهد، مسلماً دولت مورد پژوهش باید دست‌کم دولت قرن بیستم باشد. با این وجود

اگر به این تعریف جامع از سیاست بازگردیم که می‌گوید سیاست عبارت است از آن قسمت از فعالیت‌های جمعی که به امور عمومی و هدایت کلی جامعه می‌پردازند، در آن صورت خواهیم پذیرفت که این فعالیت‌ها ناگزیر باید در یک سازمان عمومی و غیرشخصی تبلور یابد تا بتواند کارویژه‌های اساسی سیاست را که عبارتند از ایجاد نظم در داخل و هدایت آن به سوی وضعیت‌های بهتر و نگهداری و حراست از کشور در برابر بیگانگان، به انجام برساند.^(۳) این سازمان عمومی غیرشخصی که برای انجام وظایف خود نیازمند در دست گرفتن قدرت جمعی هم هست، «دولت» نام دارد (بدیع و بیرن‌بوم، ۱۳۸۷: ۷-۵). این دولت (مدرن) با دولت پیشامدرن بسیار متفاوت است. **اکتتمن** معتقد است که در اروپای ماقبل مدرن، اقتدار سیاسی در میان گونه‌های متعددی از افراد و نهادهای مذهبی و سکولار مشترک بود، میان امپراتورها، پادشاهان، شاهزادگان و اشراف، اسقف‌ها، راهبان بلندمرتبه و مقام پاپی، اتحادیه‌ها و شهرها، اربابان زمین‌دار و طبقه متوسط و تاجران و صنعت‌گران. از همین رو به نظر وی هدف پروژه دولت مدرن، جایگزین کردن این هم‌پوشانی اقتدار و حوزه‌های اختیاراتی متنازع با نهادهای یک دولت مرکزی بوده است (Axtmann, 2004: 259). **مارتین وایت** نیز در مقاله خود با عنوان «نظام دولت‌ها» با تأکید بر این مطلب که در دوره قرون وسطی نظام دولت‌ها از آن نوع که ما هم‌اکنون در نظر داریم وجود نداشته، یکی از ویژگی‌های ترتیبات درونی مسیحیت را نوعی توزیع و تقسیم قدرت هرمی می‌داند و معتقد است که در این میان تعداد کمی از واحدها با رشد و بسط دادن سازمان داخلی و ادعاهای خارجی به آرامی رشد کردند و تبدیل به حکومت و دولت شدند^(۴) (وایت، ۱۳۸۴: ۱۶-۱۰).

همان‌گونه که در مقدمه هم ذکر آن رفت، یکی از نزدیک‌ترین دیدگاه‌های نظری به ایده مقاله حاضر راجع به دولت مدرن از آن ماکس وبر است که معتقد است تولد بوروکراسی، جوانه دولت مدرن غربی محسوب می‌شود و در کل، شکل‌گیری دولت مدرن را با بوروکراسی و با کمی تسامح با سازمان عجین و قرین می‌داند؛ و بر همین اساس هم در ادامه تعریف سازمان و فراهم آوردن مقدمات بار کردن ویژگی‌های آن بر دولت مدرن ضروری می‌نماید.

با مرور کوتاهی بر ادبیات رشته مدیریت و سازمان می‌توان دریافت که نظرات

متفاوتی راجع به اینکه سازمان چیست و چگونه به آن نگریسته می‌شود وجود دارد؛ **سلزنیک**، سازمان را تجلی ساختاری کنش عقلایی می‌داند (Selznick, 1948). **والدو**، سازمان را ساختار روابط همیشگی و تجلی‌گر اقتدار در یک نظام اداری می‌داند (Waldo, 1955). وبر نیز سازمان را این‌گونه تعریف می‌کند: «سازمان محفل افرادی است که به اطاعت از رهبران، خو گرفته‌اند؛ رهبرانی که دارای منفعتی شخصی در تداوم سلطه هستند که این سلطه به واسطه فضیلت مشارکت و مزایای حاصله به وجود آمده است...»^(۵) (Weber, 1947). **دویر** با توجه به اغلب این تعاریف معتقد است که در نهایت سازمان‌ها هم سوژه‌اند و هم ابژه. به میزانی که برای شکل‌دهی به رفتار قدرت دارند، نقش سوژگی و به میزانی که قادر نیستند بدون فعالیت‌های آگاهانه بشر که آنها را شکل می‌دهد، وجود داشته باشند، نقش ابژگی ایفا می‌کنند (Dwyer, 2005: 1233).

اگرچه هر یک از تعاریف ارائه‌شده بیانگر بعد خاصی از سازمان است، اما تلاش می‌شود تا با تعریفی دقیق و جامع (البته با توجه به هدف مقاله) به ادامه بحث پرداخته شود:

«سازمان یک واحد هماهنگ (سیستم) اجتماعی با مرزهای نسبتاً مشخص است که از اجزایی هماهنگ تشکیل می‌شود تا برای تأمین یک یا مجموعه‌ای از اهداف به گونه‌ای مستمر، مداوم و آگاهانه کار کنند و ساختار اجتماعی نسبتاً بالایی از رسمیت را نشان می‌دهد» (اسکات، ۱۳۸۵: ۴۶؛ رایبیر، ۱۳۸۷، ۴؛ قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۲۶). از نظر **اسکات** این تعریف با مفهوم عقلانیت عجین شده است و آن را تعریف سازمان به مثابه یک سیستم عقلایی می‌داند (اسکات، ۱۳۸۵: ۴۴۶).

دولت‌ها با شکل‌گیری سازمان عجین هستند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۵۷). دولت یک سازمان است چون از قبل طراحی شده و دارای اهداف مشخصی است؛ بر مبنای نظم اجباری شکل می‌گیرد و روابط در آن بین پست‌های سازمانی تعریف می‌شود (نه بین اشخاص)، به عبارتی هر دولتی از دید کلان یک سازمان بزرگ و به گفته برخی عالی‌ترین سازمان بشری است (دوئرتی و فالتزگراف، ۱۳۷۲: ۲۴)؛ که در پیکره خود سازمان‌های متعددی را ایجاد می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۳۳ - ۲۹).

برای قوت بخشیدن به تعریف فوق ذکر این نکته ضروری است که در

پژوهشی که **اکسلسون** و همکاران انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که میان سازمان‌های خصوصی و عمومی تفاوت چندانی از نظر درجه بوروکراسی، فرایندهای تصمیم‌سازی و رهبری در سازمان (که مد نظر ماست) وجود ندارد (Axelsson & others, 1987: 185).

پیرو عقیده وبر مبنی بر اینکه علوم به انتزاع نیاز دارند و اینکه ساختن الگوی آرمانی برای فهم انحرافات و مشابهات در واقعیت‌های عینی ضروری است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۹۰)، باید گفت در این مقاله از منظری عقلایی-اقتضایی^۱ به سازمان نگریسته می‌شود. در این دیدگاه فرض بر این است که مدیریت سازمان به صورت تلویحی در جهت کارایی گام برمی‌دارد و می‌کوشد تا وضع موجود را حفظ کند. اساس این دیدگاه بر این فرض گذاشته می‌شود که مدیران (آگاهانه) منطقی هستند. امکان دارد مدیران برای همیشه برای هر مسئله‌ای پاسخ درست و مناسبی نداشته باشند ولی آنان همواره می‌کوشند تا کاری کنند که از نظر عقلی برای سازمان بهترین باشد. این دیدگاه و مستلزمات آن در جای‌جای این مقاله زیربنای بحث قرار گرفته است.

اگر دولت با شکل‌گیری سازمان عجین شده، سازمان هم با عقلانیت، عجین شده است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۵۸-۵۷). عقلانیت، غیرشخصی بودن و تأکید بر کارایی، از ویژگی‌های سازمان‌های ضرورتاً بوروکراتیک است و این سازمان‌ها هم شاخص اصلی جوامع مدرن هستند. بوروکراسی دارای سرشت عقلایی است و مقررات «هدف» و «عینیت» غیرشخصی بر آن حاکم است. در جوامع مدرن عقلانیت، عقلانیت صوری یا ابزاری است در این صورت طبیعی است که محاسبه هزینه در برابر بازده به طریقی کارا صورت پذیرد. محاسبه‌گری در قالب سازمان‌های بوروکراتیک مبتنی بر قوانین و مقررات نیز از مصادیق بارز عقلانیت ابزاری است. این عقلانیت ضرورتاً عقلانیت جوهری یا ذاتی یا اساسی و ناب را در پی ندارد و در آن الزاماً توجهی به بایدها و نبایدها و عدالت نمی‌شود، بلکه اغلب اهداف کوتاه‌مدت و آنی کارآمد مدنظر است. مشروعیت و مقبولیت این عقلانیت ابزاری

همچنین به دلیل کاهش عدم اطمینان و ابهام و تضمین ثبات و قابلیت پیش‌بینی و دقت به‌وسیله ایجاد ساختارها (در مقابل موقعیت‌های غیرساختاریافته) است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۸۷-۸۵). در یک سازمان معقول، رفتار نمی‌تواند به‌صورت تصادفی یا اتفاقی باشد، هدف‌ها روشن و مشخص هستند و راه‌ها یا راه‌حل‌ها به روش معقول تبیین می‌شوند تا بهترین نتیجه حاصل شود؛ در نظام بین‌الملل بهترین نتیجه به‌دست‌آمده در مواجهه با یک مسئله، دور نگه داشتن لایه‌های امنیتی از زیرین‌ترین تا سطحی‌ترین لایه‌ها، از ریسک است. تصمیم در بهترین حالت باید به‌گونه‌ای اتخاذ شود که در نظام اقتدارگریز، به این لایه‌ها کمترین خدشه وارد شود. از یک دولت در چنین نظامی که به گفته دورکیم کارویژه اساسی آن تدبیر و تعقل است (بدیع و بیرن‌بوم، ۱۳۸۷: ۳۲-۲۹)، انتظاری غیر از این نمی‌رود. چنین دولتی به لحاظ نظری از سال ۱۹۶۰ به بعد به‌مثابه یک ساختار عقلایی، خنثی و جهان‌شمول از نو وارد عرصه پژوهش‌های جامعه‌شناختی شد. این دولت به‌عنوان یک نمونه ایده‌آل^۱ عمدتاً با دیوان‌سالاری درهم آمیخته است و متأثر از مکتب کارکردگرایی و منطق وبری است. در این الگو دولت چنین وانمود می‌کند که از نهادهای غیرشخصی و همیشگی برخوردار است و ساخت آن از نظر تاریخی چونان جنبه‌ای از روند عقلانیتی معرفی می‌شود که داغ خود را بر پیشانی تمام جوامعی که وارد عصر تجدد (مدرنیته) می‌شوند برجای می‌گذارد (بدیع و بیرن‌بوم، ۱۳۸۷: ۵۱).

۲. مشخصه‌های سازمانی دولت

همان‌گونه که تا اینجا متوجه شدیم، می‌توان دولت را یک سازمان دانست و بیشتر تعاریف و ویژگی‌های سازمانی را بر آن بار کرد. حال اگر مجدداً توجه خود را به بحث هم‌تکمیلی سازمان و محیط معطوف بداریم، با این پرسش مواجه می‌شویم که کدام‌یک از مشخصه‌های این سازمان بارز و شاخص شده‌اند که اجازه بقا در محیط اقتدارگریز بین‌المللی را به آن داده است؟ به‌عبارتی چه مشخصه‌هایی از یک سازمان را می‌توان برای یک دولت برشمرد که با زیست این سازمان در محیط اقتدارگریز بین‌المللی و در ارتباط با واحدهای متشابه متناسب باشد؟

1. Ideal Type

اگرچه دولت بیشتر ویژگی‌های یک سازمان را داراست، اما برخی از ویژگی‌ها در آن پررنگ‌تر و بارزترند که دولت را دولت ساخته‌اند و به آن هویتی بخشیده‌اند که بر آن اساس می‌توان آن را دولت نامید؛ هویتی که متناسب زیست در نظام دولت‌ها و روابط میان آنهاست. لازم به ذکر است هنگامی که به این ویژگی‌ها دقت می‌کنیم، متوجه می‌شویم که می‌توان آنها را ذیل مفهومی آشنا در ادبیات رشته مدیریت و سازمان با عنوان «فرهنگ سازمانی» توضیح داد؛ البته این بدین معنا نیست که آنها به این مفهوم تقلیل پیدا می‌کنند، بلکه بدان معناست که با در نظر داشتن مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان یک مفهوم کلان‌تر نسبت به مفاهیم مورد نظر مقاله، می‌توان این مفاهیم و ویژگی‌ها را بهتر فهم کرد؛ بنابراین پس از نگاهی کوتاه به مفهوم فرهنگ سازمانی به تبیین ویژگی‌های سازنده دولت سازمانی در نظام دولت‌ها پرداخته می‌شود.

۳. فرهنگ سازمانی

ادبیات رشته مدیریت و سازمان مملو از تعاریفی است که از فرهنگ سازمانی ارائه شده است؛ صرف‌نظر از بیان بسیاری از این تعاریف، در مجموع می‌توان گفت فرهنگ سازمانی مجموعه مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است که اگرچه نامرئیست ولی الگوی رفتار سازمان را مشخص و سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۸۸)^(۶). درحالی‌که عده‌ای برآنند که منبع اصلی فرهنگ سازمانی در سازمان، بنیان‌گذاران آن هستند و اصول، فلسفه و ارزش‌های بنیان‌گذاران، تعیین‌کننده فرهنگ سازمان است (Schein, 1983)، نتیجه پژوهش پژوهشگرانی مانند میک و اسمرسچ با غیرمعقول خواندن این امر نشان داده‌اند که فرهنگ، زاییده کنش متقابل اجتماعی گروه‌ها و اجتماعات است، رهبران، فرهنگ را خلق نمی‌کنند بلکه خود آنها بخشی از فرهنگ هستند (Meek, 1988). فرهنگ، چیزی نیست که سازمان دارد [تا بدین واسطه مورد دست‌کاری و تغییر قرار گیرد]، بلکه فرهنگ چیزی است که سازمان «واقعاً هست» (Smircich, 1983: 347). فرهنگ سازمانی یک کل به‌هم‌پیوسته است که تغییر یک بخش از آن بقیه بخش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از این‌رو تغییر در آن بسیار مشکل و زمان‌بر است، در

مجموع، هرچقدر فرهنگ سازمانی قوی تر و عمیق تر باشد تغییر در آن دشوارتر است. فرهنگی را که میان افراد سازمان جا افتاده باشد و افراد با آن جامعه پذیر^۱ شده باشند به سختی می توان تغییر داد، چون به اعضای سازمان هویت داده است (ال دفت، ۱۳۸۸: ۶۳۱). جامعه پذیری به فرایندی اطلاق می شود که از طریق آن فرد تازه وارد با هنجارها، فرهنگ و قواعد سازمانی آشنا می شود و پیامدهای آن بر پایه درونی شدن این هنجارها و قواعد جدید مورد قبول واقع می شود^(۴) (Checkel, 2005: 804). زمانی که این فرهنگ که افراد در آن جامعه پذیر می شوند به صورت مداوم و پیوسته در سازمان خود و سازمان های مشابه مورد پذیرش واقع می شود و عمل به خلاف آن فرهنگ زیان های جبران ناپذیری را موجب می شود. مضافاً اینکه هرچه سازمان بزرگ تر و پیچیده تر باشد، فرهنگ سازمانی نهادینه تر و تغییر آن سخت تر می شود. این امر زمانی که یک فشار بیرونی برای حفظ و تداوم فرهنگ درونی سازمان، بر سازمان تحمیل شود، تشدید می شود. اقتدارگرایی بین المللی تداوم فرهنگ سازمانی دولت را ایجاب می کند.

اکنون با بیان این مقدمه و تعهد به مدنظر داشتن آن در حین بررسی مشخصه های سازمانی دولت به ادامه بحث می پردازیم.

۴. مسئولیت پذیری ضمنی دولت مردان

سازمان ها به عنوان پدیده هایی قدرتمند، تأثیرات مثبت و منفی بسیاری بر جوامع مدرن می گذارند (اگر این سازمان دولت باشد، این تأثیر تشدید می شود. همین امر هم ایجاب می کند که از منظر مسئولیت پذیری اجتماعی به دولت نگریسته شود)؛ بنابراین مسئولیت پذیری آنها در قبال مردم و ذی نفعان امری بدیهی می نماید.

هرچند ریشه های تفکر مسئولیت اجتماعی سازمانی به دهه ۱۹۲۰ برمی گردد، ولی با چاپ کتاب «مسئولیت اجتماعی تاجر (بازرگان)»^۲ و به ویژه در سایه تأکیدات نظریه ذی نفعان^۳ و نظریه نهادگرایی جدید، بر اهمیت انتظارات اجتماعی از

-
1. Socialize
 2. Social Responsibility of Businessman
 3. Stakeholders Theory

سازمان‌ها در دهه‌های اخیر افزوده شده است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۳۹۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان^۱ مفهومی است که در رشته‌های بازاریابی و مدیریت، بسیار به بحث و مطالعه گذاشته شده است (Alconiz & Others, 2010: 332) و دانشگاهیان و شاغلان نیز همواره در حال بازنگری و تعریف آن هستند که البته این بدان دلیل است که مفهوم مذکور ذاتاً ماهیتی مجادله‌برانگیز دارد (Carrigan, M. 2001: 260). Attolla, A, 2001: 260. مسئولیت‌پذیری اجتماعی یعنی مسئولیت سازمان در پاسخ‌گویی به پیامدهای فعالیت‌هایی که جامعه (ذی‌نفعان) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ذی‌نفع، فرد یا گروهی است که بر سازمان تأثیر می‌گذارد یا از آن تأثیر می‌پذیرد. مسئولیت اجتماعی سازمان به رابطه‌اش با جامعه بازمی‌گردد و به تعهد آن بر حفظ مشارکت و تأمین اهداف جامعه دلالت دارد (Freeman, 1984: 46). هیچ سازمانی نمی‌تواند به‌تنهایی وجود داشته باشد و به خودی خود هدف نیست.^(۸) هر کدام از سازمان‌ها عضوی از جامعه‌اند و به‌خاطر جامعه وجود دارند. سازمان‌ها نباید از این موضوع غافل شوند که نمی‌توانند بیرون از جامعه به بقای خود ادامه دهند (2- 41: 1974, Drucher)؛ بنابراین می‌بایست نسبت به مسائل اجتماعی و اهداف اجتماعی و انتظارات متغیر جامعه حساس باشند و به‌طور مرتب از آن بازخورد بگیرند (O'Connor & Meister, 2008: 49) و در نتیجه به دنبال کسب حمایت جامعه و برقراری تعامل میان منافع خود با آن و همزیستی مسالمت‌آمیز باشند (Collins, 1998: 6-4) تا ذی‌نفعان را کمتر از حد واقعی ارزیابی نکرده و سازمان با خطر مواجه نشود (kalk, 2006:71).

البته گاهی الزامات سیاسی (به مفهوم عام کلمه) نیز سبب می‌شود مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌گونه‌ای ضمنی در سازمان رعایت شود. در یک کشور، گروه رقیب حزب حاکم می‌تواند با توسل به بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از اقدامات مقامات حاکم در جهت تغییری هرچند جزئی در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها به سمتی که مسائل را نه مثل همیشه بدبینانه (و ریسک‌گريزانه) بلکه با دید مثبت‌تری بنگرند، به‌عنوان اقداماتی یاد کنند که هیچ‌کدام از گروه‌های حاکم تاکنون

اقدام به چنین عملی نکرده‌اند و این تصمیم و اقدام در طول تاریخ سیاسی آن کشور بی‌سابقه بوده و نتیجه آن چیزی جز به‌خطر افتادن رفاه و آسایش مردم، پرستیژ، قدرت و... آن کشور نیست. این امر سبب می‌شود که دولت مردان به‌صورت ضمنی مفهوم مسئولیت‌پذیری را مدنظر داشته باشند تا مبدا بر سر چنین لفاظی‌هایی از جایگاه و شغل خود برکنار شوند. از آنجا که در برخورد با پدیده عدم اطمینان، قدرت واحدهایی که بتوانند آن را کاهش دهند (یا دست‌کم ادعای آن را داشته باشند) افزایش می‌یابد (ال دفت، ۱۳۸۸: ۷۸۹)، گروهی که در مواجهه با یک مسئله آن را درنهایت بغرنجی و پیچیدگی جلوه داده و کم‌ریسک‌ترین تصمیمات را در قبال آن اتخاذ کنند از قدرت توجیهی بیشتری نزد مردم (که هدف هم کسب و جلب رضایت آنهاست) برخوردارند. این گروه‌ها بر این مسئله که تصمیمات اتخاذشده، امنیت و رفاه مردم را به‌خطر می‌اندازد، تأکید کرده و به لایه‌های عمیق بررسی و کنکاش جوانب گوناگون مسئله پیش‌رو استناد می‌کنند و از این طریق وقوع کم‌احتمال‌ترین رویداد خطرناک علیه منافع کشور مذکور را بزرگ‌نمایی می‌کنند و بدین‌وسیله خود را نگران وضعیت مردم نشان داده و زمینه را برای از چنگ گروه حاکم درآوردن قدرت فراهم می‌آورند؛ این فرایند را می‌توان بالا بردن هزینه‌های تخطی از مسئولیت‌ها به‌واسطه حزبی شدن کسب‌صندلی قدرت دانست. خلاصه اینکه تمام انواع سازمان‌ها در بطن جامعه متولد می‌شوند، در آن رشد می‌کنند و در صورت ناسازگاری با آن به‌تدریج تضعیف می‌شوند و حتی ممکن است نابود شوند. مشروعیت و مقبولیت و وجهه مثبت سازمان در جامعه، بقای آن را تضمین می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۲۹). دولت هم مانند بقیه سازمان‌ها برای تضمین بقای خود تا حدی مسئله مشروعیت و مقبولیت نزد جامعه (حتی با وجود دارا بودن ابزار قدرت) را در دستورکار خود قرار می‌دهد و این امر، موجب مسئولیت‌پذیری ضمنی در دولت‌مردان می‌شود. دولت‌ها به‌واسطه انحصاری کردن فشار از طریق تشکیل نیروی انتظامی در داخل و نیروی نظامی و ارتش در خارج، ایجاد نظم و اقتدار در داخل مرزها و حمایت از منافع ملی در برابر دولت‌های دیگر و اطمینان از امنیت و سلامت شهروندان خود را در مجموع، هدف خود قرار داده‌اند (Axtmann, 2004: 260). از نظر آیزنشتاد دولت‌ها هرچه که باشند کنش آنها حداقل رابطه بین

اهداف خصوصی آنها و تحقق اهداف جمعی را دربر می‌گیرد (بدیع و بیرن بوم، ۱۳۸۷: ۵۳). همچنین در جایی هم که *ال دفت* درباره ضرورت عدم تمرکز در سازمان‌های بزرگ، از این مطلب یاد می‌کند که میزان بار تصمیم‌گیری در این سازمان‌ها به حدی است که یک مقام ارشد نمی‌تواند آن را تحمل کند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۲۸۶)، تأکید وی بر تحمل بار مسئولیت از جانب مقامات ارشد، ما را به این نتیجه می‌رساند که مسئولیت‌پذیری به دلیل ماهیت وجودی سازمان به‌عنوان نماینده عده‌ای خاص، در مقامات ارشد وجود دارد. به‌ویژه در سازمانی که در صورت اقدام اشتباه، ضرر و زیان مالی تنها بخش کوچکی از ناکامی آن را شامل می‌شود و بخش اعظم پیامدهای این اشتباه می‌تواند سبب کاهش پرستیژ، قدرت ملی، ثروت ملی، لطمه به روحیه ملی، اشغال، فروپاشی و حتی نابودی یک ملت شود، این مسئولیت‌پذیری در مقامات ارشد تشدید شده و جنبه حیاتی‌تری می‌یابد.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی اگرچه به دلایل ذکرشده در اغلب جوامع وجود دارد، ولی در جوامع دموکراتیک از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در این جوامع با کشیده شدن جامعه به فضای سیاسی به‌منظور پیشبرد اهداف خود، رابطه دولت - جامعه مستحکم‌تر شده است و دیگر دولت نمی‌تواند از زیر بار مسئولیت اجتماعی شانه خالی کند، چون اتباع آن با قائل شدن حق و حقوق برای خود، بر فعالیت‌های آن کنترل بیشتری اعمال می‌کنند و خود را در منافی که دولت می‌تواند به‌دست آورد، سهیم می‌دانند (Mann, 1993: 61). در این جوامع برخلاف جوامع غیردموکراتیک که آگاهی عمومی پایین‌تر است و مردم از حقوق خود اطلاعی ندارند و تسلط بوروکراسی‌ها به‌ویژه بوروکراسی‌های دولتی و سوءاستفاده از قدرت، بسیار شایع و سنگین است، رابطه شهروندان با بوروکراسی‌ها به‌گونه‌ای دیگر رقم می‌خورد؛ در جوامع دموکراتیک به دلیل فعالیت احزاب^(۹)، رشد سیاسی افراد جامعه، عدم تمرکز سیاسی، شفافیت عمل و پاسخ‌گویی بوروکراسی‌ها، آزادی مطبوعات، بحث و انتقاد آزاد دانشگاهیان و توازن قدرت میان قوای سه‌گانه، بوروکراسی‌های مزاحم و بدون کارکرد از بین می‌روند و یا به بازسازی خود می‌پردازند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۰۹-۱۰۸).

۵. تعدد کارشناسان

در این قسمت قصد بر آن است که متغیر نو و کمتر مورد توجه قرار گرفته‌ای مورد تبیین قرار گیرد. این متغیر که عنوان آن را «تعدد کارشناسان» نهاده‌ایم، بیان‌کننده تعدد افراد و نهادها و روندهای دخیل در فرایند تصمیم‌گیری در یک سازمان (دولت) و تأکید بیش از حد آنها بر بررسی کارشناسانه و سنجیده ابعاد گوناگون یک مسئله (که سازمان با آن مواجه است) می‌باشد. البته افرادی مانند **هالپرین** و **آلیسون**، تمرکز بسیاری بر بحث «سیاست بوروکراتیک» که تاحدی مورد توجه ماست داشته‌اند اما هدف آنها بیشتر این بوده است که چهارچوبی نو برای تمرکز بر روی افراد درون یک حکومت و رابطه آنها با هم و همین‌طور مؤلفه‌های سازمانی را که کنش یک دولت در سیاست بین‌الملل را تعیین می‌کند، فراهم آورند؛ به عبارتی آنها مکانیزم شکل‌گیری یک تصمیم و تبدیل آن به اقدام دولت را مورد بررسی قرار می‌دهند (Allison & Halperin, 1972). در ادامه به‌منظور روشن‌تر شدن مفهوم تعدد کارشناسان در حوزه روابط بین‌الملل یکی از مباحث نظری نزدیک به این مفهوم یعنی [کژکارکردی‌های] بوروکراسی، را بیان کرده^(۱۰) و با توسل به این توضیحات در اثنای متن متغیر خود را تبیین کرده و منظور خود را از آن روشن می‌سازیم.

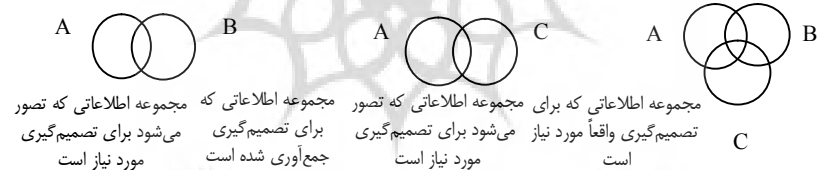
به گفته وبر، از نگاهی عامیانه، بوروکراسی به قوانین خشک و بی‌روح اطلاق می‌شود و جامعه‌ای که در آن بوروکراسی عقلانی حاکمیت دارد جامعه‌ای «بی‌ملاحظه»^۱ و گریزان از هر چیز غیرقابل محاسبه است؛ برگر^۲ معتقد است روند فزاینده بوروکراسی و عطش بی‌پایان بشر برای توسعه اقتصادی در حکم اسیدهای مخربی هستند که سرانجام دنیای مدرن را به نابودی خواهند کشاند (گدازگر، ۱۳۷۹: ۲۴۳-۲۴۲). مارکس و وبر هرکدام به‌نوعی بوروکراسی را عامل از خودبیگانگی می‌دانند. آثار دهه ۱۹۵۰ عالمان اجتماعی مانند **میلز**^۳ و **ارگریس**^۴ نیز مهر تأییدی بر این است که بوروکراسی و سازمان رسمی سبب ایجاد از خودبیگانگی

1. Saltless
2. Burger
3. Mills
4. Argyris

و کژکارکردی روانی می‌شود؛ **ماتسون** معتقد است این از خودبیگانگی به دلیل ۶ ویژگی بوروکراسی ایجاد می‌شود که عبارتند از: کار دفتری، لزوم کنترل، ساختارهای سازمانی، شخصی نبودن، عقلانیت ابزاری و زبان (Matheson, 2007: 233). **پیترز، واترمن** (Peters & Waterman, 1982) و **کانتر** (Kanter, 1990) هم برآنند که بوروکراسی، خودمختاری افراد و فرصت آنها برای خودشکوفایی را به خطر می‌اندازد.^(۱۱) خلاصه اینکه سلسله‌مراتب، تخصص‌گرایی زیاد [و تعدد ادارات و واحدها] در نهایت افراد را از انجام کارها ناتوان می‌کند و باعث می‌شود در برابر تغییرات، مقاومت ایجاد شود. از نظر وبر بوروکراسی و رفتار عقلایی هم‌زمان انسان را به سوی بی‌هدفی (غیرعقلایی شدن) و تحدید آزادی می‌کشاند؛ چون ایجاد مقررات برای قابل محاسبه کردن رفتار انسان‌ها، قابل پیش‌بینی کردن رفتار و کاهش رفتار اتفاقی و عدم اطمینان و ایجاد الگو و ساختار، از آرمان‌های بوروکراسی است^(۱۲) (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۹۱-۸۳).

گاهی اوقات خود بوروکراسی آنقدر مورد تأکید واقع می‌شود که فی‌نفسه هدف می‌شود. از منظر مقاله حاضر هم گاهی مواقع خود نظرسنجی از صاحب‌نظران و توجه به رأی کارشناسان از چنان اهمیت و جایگاهی برخوردار می‌شود که فی‌نفسه تبدیل به هدف می‌شود. این درحالی است که کل این روندها و نهادها برای ارزیابی مسائل، در ذیل بوروکراسی دولتی برای تحقق بخشیدن به اهداف پذیرفته‌شده جامعه به‌وجود آمده‌اند. این نهادها و روندهای بوروکراتیک خود سبب پیچیدگی می‌شوند که اگرچه در نهایت همان‌طور که ذکر آن رفت منجر به ناکارآمدی می‌شود ولی در ادامه بحث متوجه می‌شویم که از دید هر واحد به‌صورت جداگانه لازم و اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. این پیچیدگی سبب ابهام شده و پیش‌بینی را محدود می‌کند. جالب اینکه این پیچیدگی به دلیل نبود اطلاعات نیست، بلکه به دلیل وجود اطلاعات بیش از حدی است که خارج از توان تحلیل کنشگران مربوطه است. اصلاً یکی از دلایل مواجهه با ریسک، همین‌گونه اطلاعات است؛ عمده چرایی درباره مواجهه با ریسک را می‌توان ناشی از ضعف دانش و نقص اطلاعات و میزان اعتبار ارزش اطلاعاتی که طراحی می‌شود و به‌دست می‌آید، دانست. اطلاعات با توجه به دانش افراد طراحی می‌شود، درحالی‌که اگر دانش آنها کامل باشد، مجموعه دیگری

از اطلاعات را درخواست خواهند کرد؛ همین امر سبب می‌شود میان اطلاعاتی که تصور می‌شود برای تصمیم‌گیری نیاز است و اطلاعاتی که جمع‌آوری می‌شود، اشتراک اندکی وجود داشته باشد. کارشناسان و نهادهای مربوطه همیشه با هزینه بسیار زیاد و صرف وقت بسیار، اطلاعاتی را جمع‌آوری می‌کنند که تصور می‌کنند مورد نیاز باشد، اما در فرایند آن معمولاً اطلاعات اضافی زیادی را جمع‌آوری می‌کنند که بیش از سه‌چهارم آنها برای تصمیم‌گیری مورد نیاز نیست؛ بنابراین وقت و هزینه و دردسر زیادی برای خود به‌وجود می‌آورند و اطلاعاتی که گمراه‌کننده و گاه اضافی‌اند را جمع‌آوری می‌کنند (شکل اول). اگرچه این خود زیان‌بار است، ولی زیان‌بارتر از آن نداشتن اطلاعاتی است که برای تصمیم‌گیری درست مورد نیاز است که نقطه اشتراک آن با اطلاعاتی که تصور می‌شود برای تصمیم‌گیری مورد نیاز است بسیار اندک است (شکل دوم). درنهایت نقطه اشتراک اطلاعات جمع‌آوری شده، اطلاعاتی که تصور می‌شود برای تصمیم‌گیری نیاز است و اطلاعاتی که واقعاً به آن نیاز است، بسیار کوچک شده (شکل سوم) و در نتیجه همین مسائل ساده تصمیم‌گیران را در تصمیم‌گیری‌ها با اشتباهات فاحشی مواجه می‌سازد. نمودارهای زیر به‌روشنی مطالب بالا را به تصویر می‌کشد (اسلامی بیگدلی، ۱۳۸۷: ۱۱۹).



دقیقاً در مورد دولت‌ها هم همین امر صادق است. زمانی که دولت‌ها به‌ویژه دولت‌های دموکراتیک با یک مسئله مواجه می‌شوند، کارشناسان در حوزه‌های مختلف، تمام ابعاد گوناگون آن مسئله را بررسی کرده و رونمایی می‌کنند. ابعادی که حتی ممکن است مدنظر دولت طرف مقابل که چنین مسئله‌ای را ایجاد کرده است هم نبوده باشد و اطلاعاتی اضافی را به تصمیم‌گیران (و اتفاقاً به دولت طرف مقابل) بدهد که مورد نیاز واقعی نباشد ولی تصور می‌شود که نیاز است. اطلاعاتی که به‌طور ناخودآگاه ریسک یک عمل را در مقابل دولت مذکور، بالا جلوه می‌دهد و نتیجه آن تصمیمی می‌شود که ریسک‌گریزانه، درواقع غیرعقلایی و به‌ظاهر عقلایی

است. درحالی که امکان آن بود که با قبول اندکی ریسک، تصمیمی اتخاذ شود که بازده بالایی داشته باشد. تأکید بیش از اندازه و متعصبانه بر تخصص نیز از جمله عواملی است که می تواند سبب پیچیدگی و سوءبرداشت از اطلاعات شود. برای مثال کارشناسان نظامی از منظر امری که در آن تخصص دارند به مسئله مذکور می نگرند و آن را نظامی و سخت افزاری و درنهایت در بدبینانه ترین حالت ممکن تصویر می کنند. آنها بر این تصور هستند که هرچه در بررسی ها و اطلاع رسانی های خود به تصمیم گیران، نیمه خالی لیوان را بزرگ نمایی کنند، پژوهش و بررسی آنها از جایگاه و اهمیت والاتری برخوردار خواهد بود (که البته از نظر دولت مردان در واقع هم همین طور هست. چون تصور می کنند هرچه امنیتی تر به مسائل نگریسته شود، امنیت کشور بیشتر تأمین می شود).

درباره اجتناب ناپذیری پیچیدگی های مذکور باید گفت با پیچیده تر شدن محیط خارجی سازمان ها، تعداد پست ها یا مقام های اداری و دوایر درون سازمانی افزایش می یابد، که آن هم به نوبه خود موجب پیچیده تر شدن وضع درونی سازمان خواهد شد (ال دفت، ۱۳۸۸: ۱۵۷). بزرگی سازمان نیز مؤلفه ای است که باید مورد توجه قرار گیرد؛ همیشه و همه جا سازمان های بزرگ پیچیده تر هستند و رابطه بزرگی و پیچیدگی سازمان بسیار روشن است و هیچ نیازی به توجیه ندارد (ال دفت، ۱۳۸۸: ۲۸۷). بقای بسیار طولانی^۱ که همه سازمان ها به دنبال آن هستند، به ویژه در محیط های متلاطم امروزی، تصادفی نیست بلکه آگاهانه هدایت می شود. دولت ها به عنوان عالی ترین سازمان های بشری چون در محیط نامطمئن و اقتدارگریز بین المللی زیست دارند، برآند تا با تفکیک دوایر و نهادها و ازدیاد آنها و بررسی کارشناسانه مسائل پیرامون و در یک کلمه ایجاد پیچیدگی، به این محیط، واکنش نشان دهند. لارنس و لورش^۲ در پژوهشی به این نتیجه رسیده اند که اگر در یک محیط نامطمئن میزان تفکیک دوایر از یکدیگر [و بررسی کارشناسانه ابعاد گوناگون یک مسئله] در سطوح بالایی باشد، عملکرد سازمان عالی خواهد بود، درحالی که در یک محیط نسبتاً مطمئن، عملکرد سازمان در صورتی بهتر خواهد بود که تفکیک دوایر زیاد نباشد و سطح پیچیدگی سازمان پایین باشد (ال دفت،

1. Hyperlongevity
2. Paul Lawrence & Jay Lorsch

۱۳۸۸: ۱۷۰-۱۶۲).

از مهم‌ترین واکنش‌هایی که سازمان در مقابل عدم اطمینان از خود نشان می‌دهد این است که بر مقدار برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده می‌افزاید و بدین‌وسیله اثرات ویرانگر محیط را خنثی می‌کند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۱۷۰). به همین منظور هم در دولت‌ها (اغلب دموکراتیک) حکومت از جانب افراد و گروه‌هایی مورد مشورت قرار می‌گیرد که بخشی از حکومت نیستند. اینها مشاوران خارجی حکومت هستند که به‌ترتیب سهم بسزایی در کارکرد جامعه دارند (Baehr, 1986: 389). این گروه‌ها با عنوان "think tank" یا به گفته برخی «کانون فکر» معروف‌اند و اتفاقاً در دهه‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ میلادی هم از محبوبیت خاصی برای پژوهش برخوردار شده‌اند و به همین تناسب هم گسترش جهانی یافته‌اند (Modak, 2005).

کمپل و پدرسِن^۱ این کانون‌های فکر را به‌عنوان بخشی از «رژیم‌های دانش»^۲ مورد مطالعه قرار دادند؛ تی.لسون و همکاران این نهادها را به‌عنوان سازمان‌های آموزشی، پژوهشی و غیرانتفاعی با هدف صریح اثرگذاری بر خط‌مشی‌های اقتصادی، نظامی و... دولت معرفی می‌کنند (T.Lesson and Others, 2012: 62). اما از معروف‌ترین تعاریفی که از این گروه‌ها ارائه شده است، تعریف پاتز^۳ است:

«کانون‌های فکر سازمان‌های پژوهشی غیرحکومتی^۴ با استقلال مالی^۵ و سازمانی قابل توجه از حکومت و ذی‌نفعان وابسته به جامعه مانند مؤسسات، گروه‌های ذی‌نفوذ و احزاب سیاسی هستند.» (Pautz, 2012: 420-422). کانون‌های فکر با علم به اهداف صریح سیاست‌گذاری‌های حکومت به‌دنبال شفاف‌سازی این اهداف و افزایش گزینه‌ها هستند؛ مهم‌ترین کار آنها بررسی کارشناسانه و علمی و همه‌جانبه ابعاد یک مسئله برای تصویر کردن پیامدهای انتخاب هر گزینه در مواجهه با یک مسئله است. دانشی که ممکن است در بوروکراسی‌ها نادر باشد (Baehr, 1986)

1. Campbell and Pedersen
2. Knowledge Regimes
3. Pautz
4. Non- governmental
5. Financial Autonomy

395) استفاده از نهادهای علمی مذکور به عنوان فرایندهای نوین تصمیم‌گیری، بدین دلیل مورد نیاز است که برای گرفتن تصمیمات مهم، اطلاعات، در دست بیش از یک نفر است و هیچ فردی به تنهایی دارای وقت و شایستگی لازم نیست؛ همچنین منابع و توان فکری لازم برای شناسایی و بررسی همه جوانب یک مسئله و پردازش اطلاعات مربوطه را ندارد (ال دفت، ۱۳۸۸: ۶۸۸). در این دوایر و نهادها بنا به ضرورت و ماهیت وجودی آنها تصمیمات باید به شیوه علمی گرفته شوند که بهترین روش تصمیم‌گیری برای این منظور در سازمان‌ها، روش «علم مدیریت» است. این روش به هنگام جنگ جهانی دوم و برای حل مسائل خارج از توان فرد، با روش‌های ریاضی و آماری ارائه شد. برای حل مسائلی که متغیرهای زیادی داشته و نیاز به بررسی کارشناسانه و تخصص دارند، نمی‌توان از روش‌های شهودی و تجربی یا آزمون و خطا استفاده کرد (به دلیل عواقب غیرقابل جبران). در مورد مسائلی هم که نمی‌توان آنها را به صورت کمی و قابل سنجش درآورد، این روش می‌تواند جنبه پشتیبانی داشته باشد. می‌توان نتایجی را که از این الگوها به دست می‌آیند، به مدیران داد تا آنها بر پایه نوع نظر، عقیده و قضاوت‌های شهودی خود، آن نتایج را تجزیه و تحلیل و تفسیر کنند. در تصمیم‌هایی می‌توان عوامل کیفی و محاسبات کمی را گنجانند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۵ - ۷۰۲). خلاصه منظور این است که بالاخره در برخورد با یک مسئله هرچقدر هم به ظاهر کیفی و غیرقابل محاسبه باشد، با کنکاش در لایه‌های زیرین آن، می‌توان لایه‌هایی را یافت که قابلیت اندازه‌گیری و سنجش و تجزیه و تحلیل آماری را دارا باشند و نتیجه این سنجش‌ها را در تصمیم‌گیری در برخورد با آن مسئله دخیل ساخت. وجود این کارشناسان ورزیده که معیاری جز دانش نمی‌پذیرند و نهادهای مربوط به آنها، از این لحاظ اهمیت دارد که در جوامع پیشرفته امروزی هیچ تصمیمی به ویژه تصمیم‌های مهم سیاسی و ملی بدون پشتوانه و حمایت متفکران و نظریه‌پردازان علمی و اجتماعی و حمایت سازمان‌ها و نهادهای مدنی گوناگون (از جمله انجمن‌های علمی و دانشگاهی) مقدر نیست (جنان صفت، ۱۳۸۹: ۵).

در دولت به عنوان یک سازمان پیچیده و بزرگ، اضافه کردن واحدهای بیشتر و تأکید بر شناسایی ابعاد گوناگون مسائلی که دولت با آن مواجه است، برای کنترل

به منظور بهبود وضعیت، اوضاع را به مراتب وخیم تر می‌کند و این امر می‌تواند موانعی را برای تحقق اهداف دولت از جمله مسئولیت‌پذیری اجتماعی هم ایجاد کند. تعدد صاحب‌نظران و کارشناسان در بسیاری موارد سبب پیچیده‌تر شدن تصمیم‌سازی و برملا شدن زوایای متعدد و گاه بی‌اهمیت مسئله شده و سبب می‌شود تصمیم دیرتر (علت اینکه در دولت‌های دموکراتیک تصمیم‌ها دیرتر از دولت‌های اقتدارگرا اتخاذ می‌شود هم همین است)، بدبینانه‌تر، ریسک‌گریزتر و در نهایت تنش‌زاتر اتخاذ شود. چون تیزی، ژرف‌نگری و بدبینی این کارشناسان و بررسی‌های آنها و حساسیت نسبت به تصمیم که از ویژگی‌های جوامع ابهام‌گریز است، دوایر منافع ملی را آنقدر موسع ترسیم می‌کند که ناگزیر با منافع ملی دولتی دیگر در نظام اقتدارگریز که به همین شکل عمل می‌کند، برخورد می‌کند. اما سازمان‌های دولتی بدون توجه به این فرایندها، همچنان به مقررات و تشریفات زائد اداری و قوانین دست‌وپاگیر خود را اضافه می‌کنند و سبب می‌شوند نتیجه کار وخیم‌تر شود (Gore, 2001: 460-468).

۶. اینرسی سازمانی^۱

نخستین قانون حرکتی نیوتن می‌گوید: هر چیزی به سکون یا حرکت یکنواخت خود در یک خط مستقیم ادامه می‌دهد تا زمانی که توسط نیرویی دیگر به تغییر آن حالت وادار شود. مفهوم اینرسی در این تعریف مشهور، ذاتی و نهفته است. خصوصیتی از ماده که براساس آن، ماده میل دارد در حالت خودش اعم از سکون یا حرکت یکنواخت در یک خط مستقیم باشد، اینرسی گفته می‌شود (Hariss & others, 1919: 539).^(۱۳) اگرچه اینرسی ابتدا در علم فیزیک مطرح شد، اما اندیشمندان و پژوهشگران از این مفهوم برای تحلیل بسیاری از رفتارها در حوزه مطالعاتی مورد پژوهش خود بهره برده‌اند که یکی از این حوزه‌ها علوم اجتماعی است. پژوهشگران علوم اجتماعی به کرات یادآور شده‌اند که ساختارهای اجتماعی تمایل زیادی به اینرسی دارند. یکی از مهم‌ترین ساختارهای اجتماعی، سازمان‌ها هستند که آنها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و در برابر تغییرات از خود مقاومت نشان می‌دهند

1. Organizational Inertia

(قلی پور، ۱۳۸۸: ۳۲۴). اینرسی در سازمان ممکن است اشکال زیادی به خود بگیرد و از منابع زیادی نشئت گیرد؛ اما تحلیل آنها در حال حاضر تحت عناوین مختلف در بسیاری از حاشیه‌های ادبیات موجود در رشته‌های اقتصاد، روانشناسی و مدیریت صورت می‌گیرد (Cremer, 1995). اینرسی از دیدگاه برخی، گزینش عقلانی دروندادی است که توسط سازمان (مدیران سازمان) ساخته می‌شود. در ادبیات سازمانی همواره اینرسی در مقابل انعطاف و تغییر دو هدف متضاد برای مدیران بوده است (Boyer & Robert, 2006: 324).

اینرسی در سازمان‌ها سبب می‌شود که توان تطبیقی سازمان‌ها محدود باشد و علی‌رغم قدرت رویکرد تطبیق در تعامل سازمان با محیط، به دلیل وجود اینرسی تغییرات سازمانی از جمله در اهداف، فناوری، نظام اختیارات، فرایند تصمیم‌سازی و... از طریق تغییر تطبیقی رخ ندهد و بیشتر ناشی از انتخاب محیطی باشد که کارچندان آسانی نیست. منظور از اینرسی سازمانی، تمایل سازمان‌ها و نهادها به حفظ حالت قبلی و مقاومت در برابر حالت جدید است. برای بسیاری از سازمان‌های بزرگ و حتی موفق، بازنگری استراتژی‌ها و طراحی مجدد ساختارها بسیار مشکل است. آنها مثل پلنگ‌هایی هستند که نمی‌توانند خال‌های خود (استراتژی، ساختارها، نیروی انسانی و فعالیت‌ها) را تغییر دهند و انتخاب‌های گذشته، انتخاب‌های آینده آنها را محدود کرده است. این اینرسی با ثبات ژنتیک در جمعیت‌های زیست‌شناختی قابل مقایسه است. بدون این ثبات ژنتیک ممکن است گنجشک تبدیل به کبوتر شود. اینرسی بیان‌گر این است که عملکرد فعلی سازمان به‌طور اساسی تحت تأثیر ارزش‌ها و عملکرد قبلی آن است؛ از این رو پاسخ به فشارهای محیطی برای تغییر در سازمان‌ها به‌کندی صورت می‌پذیرد. صفر بودن اینرسی یک سازمان بیان‌گر این مطلب است که عملکرد قبلی، شاخص خوبی برای عملکرد فعلی آن نیست و اینکه این سازمان به‌سرعت می‌تواند به فشارهای محیطی برای تغییر پاسخ دهد. مسلم است که عملکرد چنین سازمانی در هر لحظه‌ای متناسب با فشارهای محیطی در نوسان خواهد بود. البته اینرسی از جمعیتی به جمعیتی دیگر ممکن است بسیار متفاوت باشد. سازمان‌ها در صنعت خودروسازی ممکن است اینرسی بیشتری نسبت به صنعت رایانه داشته باشند (قلی پور، ۱۳۸۸: ۳۳۶). هانان و

فریمن در مقاله‌ای با عنوان «اینرسی ساختاری و تغییر سازمانی» نشان می‌دهند که نیروی اینرسی به نسبت قدمت، اندازه و پیچیدگی سازمان متنوع است (Hannan & Freeman, 1984: 149). در مجموع اینرسی سازمانی به‌عنوان یک عامل تقویت بقا در نظر گرفته می‌شود که نتیجه موفقیت‌های قبلی سازمان و پیامد انتخاب طبیعی است. تغییر سازمانی از این نگاه، برهم‌زننده اینرسی محسوب و احتمالاً به مرگ‌ومیر سازمان منجر می‌شود. هانان و فریمن هم در مقاله مذکور خود طی نظریه ساختاری مورد نظرشان که الهام‌بخش و محرک پژوهش‌های تجربی بسیاری شده است، در جست‌وجوی تأثیرات تغییرات بر سازمان و خطر مرگ‌ومیر سازمان‌ها برآمده‌اند (Barnett & Carrol, 1995). البته این بدان معنا نیست که محیط بر سازمان‌ها هیچ تأثیری نمی‌گذارد بلکه بدین معناست که علی‌رغم فشارهای محیطی، سازمان‌ها در محیط خود به‌گونه‌ای مانور می‌دهند که کنترل خارجی مطلوبی را به‌دست آورند (Pennings, 1982: 141).

شایان ذکر است که اگرچه انعطاف و تغییر با کمی تسامح نسبت به اینرسی باری مثبت‌تر دارد و ارزش محسوب می‌شود، اما سازمان‌ها حتی در بورکراسی‌های عمومی هم علی‌رغم فراخوانی مکرر ذی‌نفعان^۱ به تغییر و انعطاف‌پذیری، با اینرسی مواجه هستند (به‌راستی چرا این پدیده تا این حد متداول است؟) (Boyer & Robert, 2006: 324). *راملت* معتقد است مدیران این سازمان‌ها اگر هم قرار باشد متعهد به تغییرات آغازین و مقدماتی باشند، باید مطمئن باشند که نتیجه تغییر شرایط، تا حدی ایستا و ثابت خواهد بود. و این نشان‌دهنده این مطلب است که حتی تغییر، نیازمند تعهد به اینرسی در آینده است (Rumelt, 1995). از آنجا که پیچیدگی و ابهام، پیش‌بینی را محدود می‌کند، تغییر برای سازمان‌های پیچیده، مبهم و خطرناک‌تر است. این امر در جمعیت‌های سازمانی پیچیده و مبهم، اینرسی ساختاری را تقویت و منطق انتخاب را (به‌جای تطبیق) صادق‌تر می‌سازد. برخی از نظریه‌ها و مدارک نشان می‌دهند که خود فرایند تغییر ممکن است آن‌قدر مخرب باشد که تلاش برای تغییرات بزرگ^۲ خطر فنا را افزایش دهد. (Boyer & Robert, 2006: 326).

1. Stakeholders

2. Radical

چندین فرایند درون‌سازمانی وجود دارد که از تغییرات سازمانی جلوگیری می‌کند و آن را به تأخیر می‌اندازد: هزینه‌های سرمایه‌گذاری سازمان روی تجهیزات و نیروهای متخصص و هزینه‌دارتر بودن تغییر در آنها؛ محدودیت‌های اطلاعاتی که تصمیم‌سازان با آن مواجه هستند؛ سیاست‌های داخلی سازمان و مشکلات بازتوزیع منابع میان زیرمجموعه‌ها؛ تاریخ سازمان، توافقات هنجاری ناشی از تاریخ سازمان از طریق ایجاد توجیه برای عناصر مقوم ایستادگی سازمان و نیز ایجاد موانع در مواجهه با ظرفیت‌های جدید، هزینه تغییر را بالا می‌برد (Hannan & Freeman, 1997: 931).

دولت به‌عنوان یک سازمان بزرگ و پیچیده با بوروکراسی گسترده و پیچیدگی^(۱۴) عجین شده است و با توجه به این مطلب که هرچه سازمان بزرگ‌تر باشد، اینرسی ساختاری آن افزایش می‌یابد و کنترل آن روی محیط هم بیشتر است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۳۳۰) و همچنین با توجه به فشارهای محیط اقتدارگرایز و مطرح شدن مؤلفه‌هایی مانند پرستیژ، قدرت، منافع ملی، ثبات استراتژیک، جنجال‌های سیاسی داخلی و فرصت‌طلبی گروه‌های مخالف، از اینرسی بالایی برخوردار است.

۷. رویه‌های بین‌ذهنی دولت‌مردان در مورد تجارب کلان تاریخی در پرتو

اقتدارگرایی بین‌المللی و بهره‌گیری از این تجارب

همان‌طور که پیشتر هم ذکر آن رفت، یکی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، که قرار است در حین بررسی ویژگی‌های سازمانی دولت مدنظر داشته باشیم، مجموعه مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتار سازمان را مشخص می‌کند. در واقع این مؤلفه نامرئی‌ترین عنصر هر سازمان است زیرا در همه‌جا حاضر است ولی وجود آن ناملموس و نامحسوس است. در این مقاله ما به این مؤلفه از منظری سازه‌نگارانه نگریسته و آن را با کمی تسامح با مفهوم رویه‌های بین‌ذهنی شکل‌گرفته میان اعضای یک تشکل یا گروه و یا سازمان یکی می‌کنیم. قصد ما در این قسمت این است که روشن سازیم این رویه‌های بین‌ذهنی در میان اعضای دولت راجع به تجارب کلان تاریخی شکل گرفته که در کل، تحت تأثیر عنصری با عنوان اقتدارگرایی بین‌المللی است.

اقتدارگرایی بین‌المللی حالتی است که اغلب اندیشمندان روابط و سیاست

بین‌الملل معتقدند بر روابط میان واحدها در نظام بین‌الملل سایه افکنده است. بهترین تعریفی که از این حالت می‌توان ارائه داد همان حالت فقدان یک قدرت فائده حاکم بر اقتدار و حاکمیت دولت‌ها در نظام بین‌الملل یا به عبارتی فقدان یک حکومت جهانی سلسله‌مراتبی است (چرنوف، ۱۳۸۸: ۳۰۴). در چنین شرایطی به عقیده واقع‌گرایان، قدرت حق است و آنها که قدرتمندتر هستند، از بهره بیشتری در این نظام برخوردارند. این حالت سبب شده است که در محیط بین‌المللی آن چیزی که مفروض واقع می‌شود به جای صلح و همکاری، تخصص و دست‌کم رقابت باشد که دلیل آن هم تمایل واحدها به بیشینه کردن سهم خود از منابع کمیاب موجود در نظام است. آنها به این امر می‌اندیشند که کسانی که کمتر برداشت کنند رو به ضعف و زوال خواهند گذاشت. **ماکس فیشر** در این‌باره می‌گوید: «در جامعه‌ای که فشارهای رقابت‌آمیز به شدت وجود داشته باشد، هرکس بیشتر به دست نیابد خود به خود کوچک‌تر می‌شود» (فیشر، ۱۳۸۶: ۲۶۴). وجود این حالت در نظام بین‌الملل پیامدهای بسیاری دارد که یکی از مهم‌ترین آنها پدیده عدم قطعیت و اطمینان است. در این حالت واحدها نمی‌دانند دیگران به چه می‌اندیشند و کنش بعدی آنها در عرصه بین‌المللی چیست؛ از همین رو برای اینکه در برخورد با آنها دچار سردرگمی و بی‌ثباتی نشوند، با لحاظ کردن مؤلفه‌های بسیاری از قبیل قدرت، منافع ملی، پرستیژ، عدم قطعیت در نظام اقتدارگرایز و...، یک‌سری استانداردهای رفتاری را برای خود مشخص کرده و براساس آنها رفتار می‌کنند. یکی از ارزشمندترین و عقلایی‌ترین این رفتارها نگاه به گذشته و بهره‌مندی از تجارب خود و دیگران است. براساس یک دیدگاه معروف به دیدگاه نهادی، در شرایط بسیار نامطمئن، سازمان‌ها همانند سازمان‌های دیگری که در همان جو یا شرایط مشابه قرار دارند عمل می‌کنند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۱۶۹) و این نشان می‌دهد که به طریق اولی تصمیم‌گیرندگان سازمان از تجارب خود به‌ویژه تجارب کلان تاریخی خود نیز استفاده می‌کنند. این امر در مورد دولت‌ها و تصمیم‌گیرندگان آنها تشدید می‌شود؛ زیرا در شرایط اقتدارگرایزی، دولت‌ها فرصتی برای اشتباه یا آزمون و خطا ندارند. عدم اطمینان در محیط یعنی نبودن اطلاعات و با افزایش میزان عدم اطمینان نیاز به کسب و پردازش اطلاعات بیشتر، افزایش می‌یابد (ال دفت، ۱۳۸۸: ۵۷۱).

در نظام بین‌الملل با شرایطی که ذکر شد، مسئولیت تصمیم‌گیرندگان بسیار سنگین است و باید از اطلاعات دقیقی برای تصمیم‌سازی استفاده کنند اما به دلیل کمبود اطلاعات (دست‌کم صحیح) اطلاعاتی که به مدلهای پیشین و تجارب کلان تاریخی نزدیک‌تر و مؤید آنها باشد، غنیمت شمرده شده، مورد پذیرش واقع شده و تقدیس می‌شوند. به عبارتی در بین‌ذهنیت دولت‌مردان به‌عنوان کنشگران حقیقی (در برابر حقوقی) عرصه بین‌الملل الگوهایی غالب و مقدس (مانند خاک و پرستیژ) وجود دارد که تأثیر بسزا و تعیین‌کننده‌ای را بر روندهای ذهنی تصمیم‌سازی آنها می‌گذارد. وقتی محیط، متخاصم است، همه عوامل محیطی تهدید محسوب می‌شوند که البته در تشخیص این تهدید ادراک مدیران و تصمیم‌گیرندگان بیشتر از واقعیت اهمیت داشته و مبنای عمل قرار می‌گیرد و محیط ذهنی و بین‌ذهنی آنها بیش از محیط عینی در اتخاذ تصمیمات آنها مؤثر است (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۳۹۲).

در چنین محیطی در یک رابطه دوطرفه، هر دو طرف بر این تصور هستند - البته معمولاً با بهره‌گیری از مدارک محکم از یک تاریخ طولانی - که دیگری بر آسیب رساندن، تقلیل دادن منافع و نابود کردن آنها کمر بسته است (Kelman, 2005: 640). در مرحله ارائه راه‌حل در مواجهه با یک مسئله در چنین رابطه‌ای در اغلب موارد اعضای سازمان به حافظه خود و راه‌حل‌های مشابه رجوع می‌کنند و اقدامات رسمی سازمان‌های مشابه را در موارد مشابه مورد بازبینی و مطالعه قرار می‌دهند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۷۱۲).

مدیران و تصمیم‌گیران در سایه اشتباه خود و دیگران در سازمان خود و سازمان‌های مشابه می‌توانند از مسیری بگذرند که آن را آموزش تصمیم‌گیری^۱ می‌نامند و به‌منظور انجام کارها در آینده با بازدهی بالاتر باید به میزان کافی دانش و تجربه به‌دست آورند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۷۳۷). به‌ویژه در محیط‌های نامطمئن مانند نظام اقتدارگرایز بین‌المللی که نخستین اشتباه می‌تواند آخرین اشتباه باشد، این یادگیری از تجربه‌های خود و دیگران بسیار حائز اهمیت است.

یکی از مواردی که مدیران و تصمیم‌گیرندگان در یادگیری خود و

تجربه‌اندوزی از آن استفاده می‌کنند «داستان‌ها» هستند. داستان‌ها از ویژگی‌های مهم فرهنگ سازمانی‌اند و حکایت‌هایی هستند در مورد رویدادهای واقعی که بسیاری از اعضای سازمان شاهد آنها بوده‌اند و برای افراد تازه‌وارد نقل می‌کنند و بدین‌گونه آنان را از وضع سازمان آگاه می‌نمایند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۶۳۶). این آگاهی به علت فراگیر و همه‌شناخت بودن دولت و محیط کنش‌گری آن حتی تا حدودی قبل از ورود به آن هم وجود دارد و همچنین می‌تواند از داستان‌های موجود در تاریخ در مورد دولت خود و دولت‌های دیگر نیز به دست آید. بسیاری از این داستان‌ها در مورد قهرمانانی است که به صورت الگو درآمده‌اند و نمادی از ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی هستند (مانند *احمد قوام* برای ایرانی‌ها و *چرچیل* برای انگلیسی‌ها). بسیاری دیگر از این داستان‌ها حالت افسانه به خود گرفته‌اند؛ زیرا یک‌سری رویدادهای تاریخی هستند که در برخی موارد با بسیاری از ویژگی‌های افسانه‌ای درهم آمیخته شده است. خلاصه اینکه ارزش‌های اصولی سازمان به وسیله داستان‌ها زنده می‌مانند و موجب می‌شوند تا افراد از نظر استنباط و درک عمومی دارای وجوه مشترک شوند (ال دفت، ۱۳۸۸: ۶۳۶).

در شرایط اقتدارگریزی بین‌الملل و عدم قطعیت، واحدها ترجیح می‌دهند به جای اینکه نتایج و پیامدهای اتخاذ یک تصمیم و اعمال یک استراتژی (کلان) را خود تجربه کنند، به تجارب مشابه دیگران بنگرند و آنها را سرلوحه تصمیم و کنش خود قرار دهند. از جمله تجارب کلانی که اغلب دولت‌مردان و تصمیم‌گیران در شرایط مشابه به آن رجوع می‌کنند و به‌گونه‌ای بنیادینی در میان آنها از تقدس ضمنی برخوردار است، می‌توان به تجربه سازش انگلستان و فرانسه در مقابل آلمان هیتلری که به گفته عده‌ای از علل اصلی جنگ جهانی دوم بوده است، بحران موشکی کوبا، جنگ ویتنام و بسیاری موارد دیگر اشاره کرد که هرکدام از این رویدادها، پیام‌های بسیاری برای تصمیم‌گیرندگان در عرصه بین‌الملل دارد.

نتیجه‌گیری

در این مقاله تلاش بر آن بود تا به دولت به‌عنوان پدیده‌ای که نظرات بسیاری از اندیشمندان و پژوهشگران را در حوزه‌های مختلف جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، مدیریت، روابط بین‌الملل و... به خود جلب کرده است، از منظری نو نگریسته شود؛ دولت به‌مثابه یک سازمان. بر همین اساس ابتدا دولت را به‌عنوان پدیده‌ای مدرن از دولت پیشامدرن متمایز ساخته و منظور خود را از آن روشن نمودیم. سپس با نگاهی به نظرات ماکس وبر دولت را با سازمان و سازمان را با عقلانیت عجین دانسته و عقلانیت را بارزترین مؤلفه دولت مدرن برشمردیم؛ مؤلفه‌ای که در تک‌تک ویژگی‌های بیان‌شده برای دولت به‌عنوان یک سازمان، زیربنای بحث ما قرار گرفت. سپس با بیان مطالبی راجع به فرهنگ سازمانی به‌عنوان مفهومی کلان که می‌توان براساس آن «سازمان را همانی دانست که هست»، به سراغ ویژگی‌ها و مشخصه‌های دولت به‌مثابه یک سازمان رفتیم و روشن ساختیم که بنا به اصل هم‌تکمیلی سازمان و محیط دولت این مشخصه‌ها را دارا می‌باشد و به همین واسطه نیز زیست بین‌المللی در میان واحدهای متشابه آن برایش ممکن می‌شود. این مشخصات که عوامل تکوین دولت به‌مثابه یک سازمان هستند عبارت بودند از: مسئولیت‌پذیری ضمنی دولت‌مردان، تعدد کارشناسان به‌منظور بررسی ابعاد گوناگون یک مسئله، اینرسی سازمانی و رویه‌های بین‌ذهنی دولت‌مردان در مورد تجارب کلان تاریخی در پرتو اقتدارگریزی بین‌المللی و بهره‌گیری از این تجارب.

این نوع نگاه به دولت اگرچه بدیهی به‌نظر می‌رسد اما تاکنون مورد توجه کافی پژوهشگران روابط بین‌الملل قرار نگرفته است و کسانی که در پژوهش‌های خود دولت را به‌عنوان متغیر مستقل مورد تمرکز قرار داده‌اند، تاریخ، نحوه شکل‌گیری، ایدئولوژی و... آن را مدنظر داشته‌اند. اما از منظر مقاله حاضر چیزی که می‌تواند در پژوهش‌های متمرکز بر دولت (به‌ویژه پژوهش‌های نظری) در رشته روابط بین‌الملل به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شود، خود دولت به‌عنوان یک سازمان است؛ سازمانی که دارای ویژگی‌های خاصی است که همین ویژگی‌ها بخشی از هویت آن را ساخته‌اند؛ هویتی که متناسب با زیست بین‌المللی دولت در محیطی اقتدارگریز است. هویتی که ما آن را هویت ریسک‌گریز دولت نام نهاده‌ایم. تکوین این هویت

حاصل کناره‌گذاری همین ویژگی‌هایی است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت سبب شکل‌دهی به رفتار خاصی در دولت می‌شود. در واقع می‌توان گفت این مقاله مقدمه‌ای است بر بررسی پیامدهای رفتاری دولت به‌مثابه یک سازمان با هویتی ریسک‌گریز که فرضیه اصلی آن این است که مهم‌ترین عامل تنش در روابط بین دولت‌ها همین هویت ریسک‌گریز است. امید است به‌زودی فرصت نگارش آن به‌دست آید.*



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



یادداشت‌ها

۱. البته گرایش‌های جدیدتر در مارکسیسم تا حدودی قائل به استقلال نسبی دولت از جامعه و طبقه مسلط هستند.
۲. البته در این مورد اجماع وجود ندارد و گرایش‌های بسیار متفاوتی در این زمینه وجود دارد که ما برای جلوگیری از تکرار، آنها را در این قسمت ذکر نکرده‌ایم.
۳. البته دیدگاه بسیاری از اندیشمندان به‌ویژه مارکسیست‌ها و نئومارکسیست‌ها این نیست.
۴. از این گفته وایت می‌توان برداشت نمود که او هم معتقد است سازمان و گسترش آن از مقدمات شکل‌گیری دولت مدرن است.
۵. برای اطلاع بیشتر از تعاریف سازمان بنگرید به:
(Kohen & others, 1972); (Katz & Kahn, 1978); (Barnard, 1938)
۶. برای اطلاع بیشتر از تعاریف فرهنگ سازمانی بنگرید به:
(Schein, 1983); (S.T.sui & Others, 2006)
۷. در رشته روابط بین‌الملل نیز «جامعه‌پذیری» مورد توجه بسیاری از اندیشمندان به‌ویژه اندیشمندان لیبرال، واقع‌گرا و مکتب انگلیسی قرار گرفته است.
۸. یادآور این جمله والتز است که: «حتی خودکامه‌ترین حکومت‌ها هم به مردمی برای حکومت کردن نیاز دارند» (waltz. 1981).
۹. از نگاه مقاله حاضر این فعالیت می‌تواند از طریق کژکارکرد نمایانند اقدامات حزب حاکم به‌دلیل اتخاذ تصمیمات نسنجیده و غیرکارشناسی و غیرعقلایی، صورت گیرد.
۱۰. برای پرهیز از زیاده‌گویی، مباحث مربوط به بوروکراسی را رها کرده و فقط راجع به کژکارکردی‌های آن مطالبی بیان می‌شود.
۱۱. برای مطالعه بیشتر راجع به بوروکراسی و دعوی‌ها در مورد کژکارکردی‌ها و کارکردهای مثبت بوروکراسی بنگرید به:
(Groenveld .& V.Walle, 2010; McSweeney, 2006; Walton,2005)
۱۲. نتیجه این امر اگرچه ممکن است «سعادت» را برای یک واحد به ارمغان آورد اما در مجموع واحدها سبب تنش‌گریزناپذیر می‌شود.
۱۳. برای اطلاع بیشتر درباره اینرسی از منظر علم فیزیک، بنگرید به:
(Christensen, 1981 and J,lodge, 1920).
۱۴. سازمان، زمانی پیچیده محسوب می‌شود که تغییرات ساختاری آن موجب سلسله‌ای از تغییرات شود که بیش از توان محاسباتی کنشگران سازمانی باشد.

منابع

الف - فارسی

- اسکات، ریچارد. ۱۳۸۵. *سازمان‌ها: رویکردی عقلانی، طبیعی و سیستم باز*، ترجمه سید رضا سیدجوادین، تهران: سمت.
- اسلامی بیگدلی، غلام‌رضا. ۱۳۸۷. *مباحثی در تئوری و مدیریت مالی*، تهران: ترمه.
- الدفتر، ریچارد. ۱۳۸۸. *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اسکاچپول، تدا. ۱۳۷۶. *دولت‌ها و انقلاب‌های اجتماعی*، ترجمه سید مجید روئین‌تن، تهران: سروش.
- بدیع، برتران و بیرن‌بوم، پی‌یر. ۱۳۸۷. *جامعه‌شناسی دولت*، ترجمه احمد نقیب‌زاده، تهران: قومس.
- تیلی، چارلز. ۱۳۸۴. «شهرها و دولت‌ها در تاریخ جهان»، در لینکلتر اندرو، *جامعه‌شناسی تاریخی و روابط بین‌الملل*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، صص ۱۶۹-۱۰۳.
- جنان‌صفت، محمدصادق. ۱۳۸۹. «مسئولیت‌پذیری اجتماعی»، *کارآفرین*، شماره ۸۲، صص ۵-۱.
- چرنوف، فرد. ۱۳۸۸. *نظریه و زیرنظریه در روابط بین‌الملل*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نی.
- دوئرتی، جیمز، فالتزگراف، رابرت. ۱۳۷۲. *نظریه‌های متعارض در روابط بین‌الملل*، ترجمه علیرضا طیب و وحید بزرگی، تهران: قومس.
- رابینز، استفن پی. ۱۳۷۸. *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فی، برایان. ۱۳۸۶. *فلسفه امروزی علوم اجتماعی*، ترجمه خشایار دیهیمی، تهران: طرح نو.
- قلی‌پور، آرین. ۱۳۸۸. *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکردی جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: سمت.
- گدازگر، حسین. ۱۳۷۹. *انواع بوروکراسی و توسعه فرهنگی؛ رویکردی وبری*، پژوهشگاه

علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۷۵ و ۱۷۶، صص ۲۵۶-۲۲۹.
 مارکوس، فیشر. ۱۳۸۶. «اروپای فئودالی ۱۳۰۰-۸۰۰: گفت‌وگوهای هم‌بایی و کردمان‌های هم‌ستیزی»، در لینکلتر اندرو، **جامعه‌شناسی تاریخی و روابط بین‌الملل**، ترجمه علیرضا طیب، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، صص ۳۲۳-۲۴۵.
 وایت، مارتین. ۱۳۸۴. «نظام دولت‌ها»، در لینکلتر، اندرو، **جامعه‌شناسی تاریخی و روابط بین‌الملل**، ترجمه علیرضا طیب، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، صص ۴۴-۵.

ب - انگلیسی

- Alcan~ iz, Enrique Bigne´; Alvarado Herrera, Alejandro; Curra´ sPe´ rez, Rafael and Javier Rivera Alcami, Jose´. 2010. "Latest Evolution of Academic Research in Corporate Social Responsibility: An Empirical Analysis", **Social Responsibility Journal**, Vol. 6, No. 3, pp. 332-344.
- Allison, Graham; H.Halperin, Morton. 1972. "Bureaucratic Politics: A Paradigm and Some Policy Implications", **World Politics**, Vol. 24, pp. 40-79.
- Axelsson, Runo; R. Mallory, Geoffrq, and C. Wilson, David. 1987. "Bureaucracy, Decision-Making and Leadership in Private and Public Organisations", **Journal of Management Studies**, May.
- Axtmann, Roland. 2004. "The State of the State: The Model of the Modern State and its Contemporary Transformation", **International Political Science Review**, Vol. 25, No. 3, pp. 259-279.
- Barnard, C. 1938. **The Functions of the Executive**, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Boyer, Marcel and Robert Jacques. 2006. "Organizational Inertia and Dynamic Incentives", **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol. 59, pp. 324-348.
- C. Kelman, Herbert. 2005. "Building Trust Among Enemies: The Central Challenge for International Conflict Resolution", **International Journal of Intercultural Relations**, Vol. 29, pp. 639-650.
- Carrigan, M. and Attala, A. 2001. "The Mythe of the Ethical Consumer- Do Ethical Matter in Purchase Behaviour?", **Journal of Consumer Marketing**, Vol. 18, No. 7, pp. 560-578.
- Checkel, Jeffrey. 2005. "International Institutions and Socialization In Europe: Introduction and Framework", **International Organizations**, Vol. 59, No. 4, pp. 801-826.
- Christensen, Ferrel. 1981. "The Problem of Inertia", **Philosophy of Science**,

- Vol. 48, No. 2, pp. 232-247.
- Cohen, M.; March, J. and Olsen, J. 1972. "A Garbage Can Model of Organizational choice", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 17, No. 1, p. 2.
- Collins, David. 1998. **Organizational Change; Sociological Perspectives**, Routledge.
- Cr'emer, J. 1995. "Arm's Length Relationships", **Quarterly Journal of Economics**, 110, pp. 275-295.
- F. Drucker, Peter. 1974. **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**, Harper & Row Publishers.
- Fraser Harris, D. 1919. "Physiological Inertia and Physiological Momentum", **The Scientific Monthly**, Vol. 9, No. 6, pp. 539-549.
- Freeman, M.T and Hannan, J. 1984. "Structural Inertia and Organizational Change", **American Sociological Review**, 49, pp.149-164.
- Freeman, R. Edward. 1984. **Strategic Management: A Stakeholder Approach**, Pitman, Indiana University.
- Gore, Al. 2001. "Creating a Government that Work Better and Costs Less: Report of the National Performance Review", In Jay M. Shafritz and J. Steven Ott, **Classics of Organizational Theory**, 5 th ed., Harcourt College, Publishers, pp. 460-48.
- Groeneveld, Sandra and Van de Walle, Steven. 2010. "A Contingency Approach to Representative Bureaucracy: Power, Equal Opportunities and Diversity", **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 76, No.2, pp. 239- 58.
- J. Dwyer, Rocky. 2005. "Formal Organizations in Contemporary Society; The Relevance of Historical Perspectives", **Journal of Management History**, Management Decision, Vol. 43, No. 9, pp. 1232- 1248.
- J. Lodge, Oliver. 1920. "Inertia", **The Scientific Monthly**, Vol. 10, No. 4, pp. 378-387.
- J. Walton, Eric. 2005. "Control The Persistence of Bureaucracy: A Meta-analysis of Weber's Model of Bureaucratic", **Organization Studies**, Vol. 26, No.4, pp. 569-600.
- Jessop, Bob. 2001. "Bringing the State Back In (Yet Again): Reviews, Revisions, Rejections, and Redirections", **International Review of Sociology (1)**.
- Kalk, Brian Paul. 2006. **Development of a Process that Ensures Multiple Stakeholders Satisfication While Maitaining Principle [Sic]**

- Institutional Goals**, North Dakota State University.
- Kanter, R. M. 1990. **When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenges of Strategy, Management and Careers in the 1990s**, London: Unwin.
- Katz, D. and Kahn, R. 1978. **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed., Wiley & Sons, New York, NY.
- Madoka, N. 2005. Introduction. In: Kenkyu S (ed.) **The World Directory of Think-tanks**, fourth edition. Basingstoke: Palgrave, viii-xx.
- Mann, Michael. 1993. **The Sources of Social Power**, Vol. 2: The Rise of Classes and Nation-States, 1760-1914. Cambridge: Cambridge University Press.
- Matheson, Craig. 2007. "In Praise of Bureaucracy? A Dissent From Australia", **Administration & Society**, Vol. 39, No. 2, pp. 233-261.
- McSweeney, Brendan. 2006. "Are we living in a Post-Bureaucratic epoch?", **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 19, No. 1, pp. 22-37.
- Meek, V. L. 1988. "Organizational Culture: Origins and Weaknesses", **Organizational Studies**, 9, pp. 453-473.
- O' Connor, Amy ,and Meister, Mark. 2008. "Corporate Social Responsibility Attribute Rankings", **Public Relations Review**, Vol. 34, Issue 1, pp. 49-50.
- Pautz, Hartwig. 2012. "Revisiting the Think-Tank Phenomenon", **Public Policy and Administration**, 26,4, pp.419- 435.
- Pennings, Johnnes. 1982. **Organizational Climate as an Attribute of Boundary System**, Graduate School of Business, Columbia University.
- Peters, T., and Waterman, R. H. 1982. **In Search of Excellence: Lessons From America's Best-run Companies**. New York: Harper and Row.
- R. Baehr, Peter. 1986. "Think Tanks-Who Needs Them? Advising a Democratic Government in a Society", **Future**, 18, Issue 3, pp. 389- 400.
- Rumelt, R.P. 1995. "Inertia and Transformation", In: Montgomery, C.A. (Ed.), **Resources in an Evolutionary Per-spective: Towards a Synthesis of Evolutionary and Resource-based Approaches to Strategy**, Kluwer Academic Pub, Norwell.
- S. Tsui, Anne; Zhang c, Zhi-Xue; Wang, Hui; R. Xin, Katherine and B. Wu, Joshua. 2006. "Unpacking the Relationship Between CEO Leadership Behavior and Organizational Culture", **The Leadership Quarterly**, 17,

- pp. 113–137.
- Schein, E. H. 1983. "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", *Organizational Dynamics*, Vol. 12, No. 1, pp. 13-28.
- Selznick, P. 1948. "Foundations of the Theory of Organizations", *American Sociological Review*, Vol. 13, No. 1, p. 25.
- Skocpol, Theda. 1985. "Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Current Research", in *Bringing the State Back In*, Edited by Peter Evans, Dietrich Rueschemeyer and Theda Skocpol, Cambridge University Press.
- Smircich, L. 1983. "Concepts of Culture and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, 28 , pp. 339–358.
- Waldo, D. 1955. *The Study of Public Administration*, Random House, New York, NY.
- Waltz, Kenneth. 1981. "The Spread of Nuclear Weapons: More May Be Better", *Adelphi Papers*, Number 171 (London: International Institute for Strategic Studies).
- Weber, M. 1947. *The Theory of Social and Economic Organizations*, Free Press, New York, NY.
- T. Leeson, Peter; E. Ryan, Matt and R. Williamson, Claudia. 2012. "Think Tanks", *Journal of Comparative Economics*, Vol. 40, pp. 62–77.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی